



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

FABRÍCIA THAIS LIMA MOURA

LÓCUS DE CONTROLE E *WHISTLEBLOWING*: UMA INVESTIGAÇÃO NO  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

JOÃO PESSOA  
2020

**FABRÍCIA THAIS LIMA MOURA**

**LÓCUS DE CONTROLE E *WHISTLEBLOWING*: UMA INVESTIGAÇÃO NO  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Profa.Dra. Adriana Fernandes de Vasconcelos

**JOÃO PESSOA  
2020**

**Catálogo na publicação Seção de Catalogação  
e Classificação**

M929I Moura, Fabricia Thais Lima.

Locus Controle e Whistleblowing: Uma Investigação  
no Curso de Ciências Contábeis. / Fabricia Thais Lima  
Moura. - João Pessoa, 2020.  
38 f. : il.

Orientação: Adriana Vasconcelos.  
Monografia (Graduação) -  
UFPB/CCSA.

1. Whistleblowing. 2. Locus Controle. I. Vasconcelos,  
Adriana. II. Título.

UFPB/BC

**FABRÍCIA THAIS LIMA MOURA**

**LÓCUS DE CONTROLE E *WHISTLEBLOWING*: UMA INVESTIGAÇÃO NO  
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Esta monografia foi julgada adequada para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovada em sua forma final pela Banca Examinadora designada pela Coordenação do TCC em Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba.

**BANCA EXAMINADORA**

Presidenta: Profa.Dra.Adriana Fernandes de Vasconcelos  
Instituição: UFPB

Membro: Prof.Dr.Robério Dantasde França  
Instituição: UFPB

Membro: Profa. Dra.Márcia Reis Machado  
Instituição: UFPB

João Pessoa, 31 de março de2020.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus que me ensina por fé, que tudo é possível e me motiva a ser corajosa.

Quero agradecer aos meus amigos e colegas de curso que me apoiaram e agregaram muito em minha vida, especialmente a Amanda, Gisele, Flavio e Berg.

A todos os professores do curso, em especial minha orientadora pela paciência na orientação que tornou tudo possível, e que quero carregar sempre como exemplo de amor pelo que faz.

Agradeço a minha família pelo amor e dedicação que me deram, em alguns momentos, a esperança para seguir. A Cipriano, meu companheiro que em momentos de tensão e desistência foi minha luz para seguir em frente.

Agradeço também aos meus amigos, por sempre me mostraram que sou uma pessoa capaz.

A todos aqueles que estão ou estiveram próximos de mim e me proporcionaram conhecimento e aprendizagem. Também não me esquecerei dos momentos de dor que me fizeram ser mais forte.

Obrigada a todos!

## RESUMO

No Brasil os escândalos de fraude corporativa envolvem grandes empresas, as consequências da fraude abalam a confiabilidade da empresa, podendo resultar desemprego e falência, desfavorecendo a sociedade, com tantos aspectos prejudiciais à sociedade, é necessário fazer com que as fraudes sejam evitadas ou descobertas no menor tempo possível. O ato de realizar uma denúncia pode ajudar para que a sociedade não seja prejudicada por essa ilegalidade. Este estudo objetivou analisar se há relação entre o *locus* de controle assumido e o ato de denunciar. Classifica-se como um estudo de campo, realizado da Universidade Federal da Paraíba com estudantes de Ciências Contábeis, cujo procedimento de coleta dos dados deu-se através da aplicação de um questionário, aplicado a amostra de 97 discentes. No questionário aplicado em sala de aula, no qual tratou inicialmente o perfil do respondente, na sequência foi utilizado um instrumento para medir o grau de *locus* de controle externo e interno e questões que abordaram cenários que identificam condutas antiéticas. Conclui-se que no grupo de indivíduos da pesquisa não há necessariamente relação direta do ato de denunciar com o grau de internalidade ou externalidade do discente, independente do *locus* de controle que tenha, os estudantes de Ciências Contábeis estão propensos a denunciarem os atos fraudulentos.

**Palavras-chave:** Fraude. *Whistleblowing*. *Locus* de controle.

## **ABSTRACT**

In Brazil, corporate fraud scandals involve large companies, the consequences of fraud undermine the reliability of the company, which can result in unemployment and bankruptcy, disfavoring society, with so many aspects harmful to society, it is necessary to prevent frauds from being discovered or discovered in the country. as little time as possible. The act of making a complaint can help society not to be harmed by this illegality. This study aimed to analyze whether there is a relationship between the assumed locus of control and the act of reporting. It is classified as a field study, carried out at the Federal University of Paraíba with students of Accounting Sciences, whose data collection procedure took place through the application of a questionnaire, applied to a sample of 97 students. In the questionnaire applied in the classroom, in which the profile of the respondent was initially treated, an instrument was then used to measure the degree of locus of external and internal control and questions that addressed scenarios that identify unethical conduct. It is concluded that in the group of individuals in the research there is not necessarily a direct relationship between the act of denouncing and the degree of internality or externality of the student, regardless of the locus of control that he has, accounting sciences students are prone to report fraudulent acts.

**Keywords:** Fraud. Whistleblowing. Control locus.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
1.1	OBJETIVOS .....	9
1.1.1	Objetivo geral .....	9
1.1.2	Objetivos específicos .....	9
1.2	JUSTIFICATIVA.....	9
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>11</b>
2.1	WHISTLEBLOWING .....	11
2.2	LÓCUS DE CONTROLE .....	12
2.3	ESTUDOS ANTERIORES.....	14
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>16</b>
3.1	TIPO DE PESQUISA.....	16
3.2	INSTRUMENTO DE PESQUISA.....	16
3.3	AMOSTRA DE PESQUISA .....	17
<b>4</b>	<b>APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>19</b>
4.1	CARACTERIZAÇÃO DOS PESQUISADOS .....	19
4.2	LÓCUS INTERNOS E EXTERNOS .....	21
4.3	ANÁLISES DOS CENÁRIOS .....	23
4.3.1	Denúncia do ato do gerente.....	23
4.3.2	Denúncia do ato de suborno de um aluno.....	25
4.3.3	Denúncia do funcionário subornado.....	28
4.3.4	Denúncia versus Lócus de controle.....	30
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>31</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>32</b>
	<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO .....</b>	<b>36</b>



## 1 INTRODUÇÃO

As fraudes impactam o mundo corporativo, trazendo prejuízos para os investidores. No Brasil os escândalos de fraude corporativa envolvem grandes empresas como a Petrobras e Odebrecht. Apresentado por Perera, Freitas e Imoniana (2014), que apenas os controles internos existentes nas empresas não são o bastante para evitar fraudes.

A fraude é um conjunto de ações más intencionadas de interesse próprio, que tem por consequência prejudicar acionistas, clientes e investidores, dentre outros (DA COSTA, 2012). As consequências da fraude abalam a confiabilidade da empresa, podendo resultar desemprego e falência, desfavorecendo a sociedade.

Sendo assim, com tantos aspectos prejudiciais à sociedade, é necessário fazer com que as fraudes sejam evitadas ou descobertas no menor tempo possível. O ato de realizar uma denúncia, pode ajudar para que a sociedade não seja prejudicada por essa ilegalidade, evitando maiores prejuízos.

*Whistleblowing* é uma expressão em inglês, no Brasil sua legítima tradução que significa a fusão de duas palavras “whistle” (soprar) e “blow” (apito), que ao ser traduzido para o português seria: “soprar o apito” (CASTILHO, 2017). O termo refere-se ao ato de denunciar, ou seja, qualquer pessoa que ao perceber ações ilícitas ou desvio de conduta ética denuncia tais práticas para pessoas que tem o poder de mudar essas ações (MICELI; NEAR, 1985).

No mundo dos negócios, *whistleblowing* é benéfico para as entidades (EWING, 1983), estancando prejuízos da reputação organizacional a longo prazo pelos desvios ilícitos, evitando a divulgação dos desvios de condutas éticas, que também ameaçam a estrutura hierárquica da liderança corporativa (WEINSTEIN, 1979). *Whistleblowing* consiste na ação em que uma pessoa percebe atos de irregularidade e os expõe (JUBB, 1999).

O *locus de controle* se conceitua como um construto que tem por objetivo explicar e identificar o discernimento do indivíduo em relação ao controle de sua vida. Esse conceito pode ser dividido e compreendido em dois subitens que são: *locus de controle interno* e *locus de controle externo* (BOYDSTON; HOOPER; WRIGHT, 2010).

Possuir *locus de controle interno* pode estar relacionado a certos aspectos positivos no temperamento do indivíduo. As pessoas com *locus de controle*

internopossuem uma tendência a solucionar problemas que lhe resultam em satisfação (ANDERSON, 1977), perspectiva de poder melhorar a vida, são mais persistentes e acreditam na competência de controlar o ambiente em que estão incluídos (VALDERRAMA; BETANCOURT; VÁZQUEZ, 1998), têm ambição pelos acertos (ANDRADE; REYES, 1996). Esses indivíduos se responsabilizam pelos acontecimentos da sua própria vida (WONG; SPROULE, 1984).

Quando o sujeito possui *locus* de controle externo, como o nome já diz, responsabiliza-se o controle dos resultados em fatores externos. O indivíduo acredita que não pode controlar os seus resultados e é desmotivado a gerar mudanças necessárias (SELIGMAN, 1977), deixando-o a espera de fatores externos como, destino, sorte ou oportunidade, ou deixando outras pessoas determinarem os seus resultados (NOWICKI; DIGIROLAMO, 1989).

*Locus* de controle é o pressuposto para medir se uma pessoa está ou não disposta a se responsabilizar pelas decisões (WONG; SPROULE, 1984). E ao saber a relação que essa pessoa tem ou não de se alto responsabilizar, pode-se comparar como uma pessoa que está disposta ao ato da denúncia.

Buscar compreender o viés comportamental dos estudantes de contabilidade é essencial, por serem considerados como futuros profissionais, responsáveis pelas demonstrações contábeis, ou seja, estão em uma fase preparatória para a próxima geração de contadores (FARAG, 2016).

Segundo Rotter (1966), o indivíduo que possui *locus* de controle interno, acreditam que os seus resultados dependem exclusivamente de suas ações e passam a obter maior domínio da situação, ou seja, se sentem responsáveis pelas ações que convivem. Já, Dela Coleta (1987) propõe que o indivíduo de *locus* de controle externo, acredita ser controlado por fatores externos. Com isso, fica aberto a indagação, se os indivíduos que acreditam ter o maior controle das situações são os que mais são propensos ao realizar o *whistleblowing*. Por julgar ser responsável pelas consequências em sua vida, no caso do *locus* de controle interno, ao se deparar com um caso de fraude poderá ter maior capacidade em ser o portador do *whistleblowing*, do que o indivíduo que é controlado por fatores externos.

Sendo assim, ao optar pela profissão contábil é importante entender a sua percepção quanto às suas características e personalidade, por isso poderá ter influência na sua atuação como contador. Assim, tem-se a seguinte questão de pesquisa: **os estudantes de Ciências Contábeis com *locus* de controle interno**

**são mais propensos a efetuar denúncia de fraude do que aqueles que possuem locus de controle externo?**

## **1.1 OBJETIVOS**

### **1.1.1 Objetivo geral**

Averiguar se os estudantes de Ciências Contábeis com locus de controle interno são mais propensos a efetuar denúncia de fraude do que aqueles que possuem locus de controle externo.

### **1.1.2 Objetivos específicos**

- a) Identificar se os estudantes possuem locus de controle interno ou externo;
- b) Avaliar a propensão dos estudantes a efetuarem denúncia em casos de fraude;
- c) Analisar a relação entre o sexo, renda e faixa etária na propensão de efetuar uma denúncia.

## **1.2 JUSTIFICATIVA**

Esta pesquisa possui o foco, tanto no âmbito social, como no acadêmico e corporativo, já que sua intenção diz respeito a um fator que pode influenciar futuros profissionais contábeis para que uma denúncia seja efetuada e uma fraude possa ser impedida ou descoberta, assim, diminuindo casos de irregularidades e ilegalidades.

Segundo Silva (2004), ocorre uma deficiência na academia de contabilidade no Brasil. O autor concorda que na Universidade é colocado em discussão apenas a “contabilidade do bem”, e as informações de aspectos “negativos” sobre a conduta contábil não são aprofundadas. Por outro lado, no âmbito internacional o tema é bastante discutido na academia. Peterson e Reider (2011) salientam que 19 universidades norte-americanas, já dispõem de cursos próprios sobre fraude.

De acordo com pesquisa levantada pela Deloitte em 2019 denominada “Vigilância contra fraudes no Brasil – Estruturas de combate e tratamento a

indecências”, realizada com 113 empresas, mostrou que 69% relatam que já enfrentaram algum caso de fraude nos últimos quatro anos. Observa-se que esses incidentes de fraude, impactam diretamente em todos os níveis de cargos, desde os funcionários até os diretores.

Nesse contexto, é importante estabelecer discussões sobre a fraude e seus impactos. De acordo com a Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), no âmbito mundial, cerca de mais de US\$7 bilhões foram perdidos no ano de 2018, em 125 países, em índices de fraudes, realizadas nas entidades privadas. A duração de uma fraude chega a ser em média de 16 meses (ACFE, 2018).

Foi considerado que o fator de *locus de controle*, entre outros fatores, influencia a intenção de denunciar fraudes (VASCONCELOS, 2015). Compreender esse fator que pode influenciar a intenção de denunciar por parte dos futuros contadores é uma justificativa importante para esse trabalho.

Relacionar a decisão de “assoprar o apito” com um construto comportamental, pode ser o início de um filtro para entender melhor as características dos indivíduos que estão mais ou menos favoráveis à ação de denunciar de acordo com *locus de controle* que o indivíduo representa, e pôr em prática o debate da importância de efetuar denúncias de fraude.

A pesquisa com os futuros profissionais contábeis é de suma importância, pois será no âmbito acadêmico que deverá ser formado a ética do profissional, onde o estudante deverá tomar ciência de seu perfil e com base nessa experiência expor discussões e gerar maior reflexão nas futuras decisões como profissional.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 WHISTLEBLOWING

É importante saber diferenciar a palavra “*whistleblowing*” de “*whistleblower*”, pois ambas são bastante utilizadas em estudos de denúncia e podem acabar sendo confundidas. Enquanto, a primeira é o termo que se refere ao ato de denunciar, a segunda diz respeito, ao indivíduo que efetua denúncia (GODOY, 2017).

Expressão geralmente utilizada para fins de contexto jurídicos, o termo *whistleblower* é usado para identificar o indivíduo denunciante de atos ilícitos e/ou antiéticos que são levadas às autoridades (VALLÉS, 2013).

*Whistleblowing* é o ato de expor, na forma de denúncia, realizado por um indivíduo de dentro ou fora de um determinado grupo, que possui dados e informações consideradas importantes sobre irregularidades ou corrupção, e que não seriam de conhecimento público antes (BOWDEN, 2005).

Outro fator que pode resultar no não cumprimento da denúncia é o fato do indivíduo ponderar valor de justiça e lealdade. Além destes valores serem considerados morais geram conflitos no ato de “*whistleblowing*”. Ao considerar seu senso de justiça pessoal o indivíduo inclina-se a efetuar a denúncia, mas de acordo com o senso de lealdade, esse ato pode ter interpretação de traição, inclinando para a não efetuação da denúncia (WAYTZ, DUNGAN; YOUNG, 2013). Pode-se notar, portanto, que o ambiente em que o indivíduo está incluído, e seu senso de lealdade perante o indivíduo que efetua a fraude pode interferir diretamente na decisão de denunciar.

A denúncia é um mecanismo que pode conduzir a um clima mais ético nas instituições. O *whistleblowing* é considerado um dos melhores métodos para diminuir e até parar com atos ilícitos e ilegais no mundo organizacional (BOWDEN, 2006).

Foi identificado no *whistleblowing* “camadas de influência”, na versão de denunciar ou não atos fraudulentos. Nessas camadas, identificados níveis de pretensão e moral do indivíduo que tem como propósito denunciar, juntamente com o seu grau de relacionamento com a pessoa que age de forma ilícita (TAYLOR; CURTIS, 2010). Um outro papel do *whistleblowing* é o social, partindo do pressuposto de uma camada, que tem origem na perspectiva do indivíduo e sua

importância social e a sua pretensão em servir a sociedade e círculo que está inserido (PERRY; HONDEGHEM, 2008).

No Brasil existem impeditivos da propagação do *whistleblowing*, uma das características conhecida como o “jeitinho brasileiro”, a aversão ao risco e uma sociedade dividida pela hierarquia e grupos de estruturas sociais, que resultam no conceito de que a denúncia não seria uma boa conduta para solucionar fraudes (FAJARDO, 2012).

Outra variável que pode ser um fator impeditivo da denúncia é a gravidade do ato fraudulento. Ou seja, quanto maior for a fraude, entende-se que maior será a retaliação (MESMERMAGNUS; VISWESVARAN, 2005). O medo de perder o emprego por divulgar fraudes inibe o ato de denunciar, pois pode acabar transformando a denúncia em um grande escândalo, resultando na má reputação da empresa, podendo chegar à falência (RAPP, 2007).

## 2.2 LÓCUS DE CONTROLE

O conceito de locus de controle começou a ser introduzido por teorias de atribuição psicológica e social nos anos de 1950-1970, com objetivo de explicar comportamentos pessoais (AUGOUSTINOS; WALKER, 2007). O construto surgiu na década de 60, por Julian Rotter, baseado na Teoria de Aprendizagem Social, em que abordava a teoria de behaviorismo ou a teoria do estímulo e resposta (PASQUALI; ALVES; PEREIRA, 1998).

O locus de controle se conceitua como um construto que tem por objetivo explicar e identificar o discernimento do indivíduo em relação ao controle de sua vida. Se a pessoa se sente dona e controladora dos acontecimentos em sua vida, ou se ela apenas vivencia como um expectador de fatos da sua própria vida (DELA COLETA, 1987).

Locus de controle é uma característica variável de personalidade, que reage de acordo com as crenças dos indivíduos sobre elas mesmas ou por fatores externos que dominam as situações (SPECTOR, 2004). O construto de locus de controle pertence a maneira que o indivíduo se relaciona entre seu esforço e os resultados de um evento (WENZEL, 1993).

A concepção de locus de controle é considerada uma personalidade estável, podendo afetar o empenho de aprendizagem. O indivíduo que possui locus de

controle interno assume ser o controlador das duas próprias condutas, notando uma clara relação entre desempenho e resultado. Por outro lado, o indivíduo de locus de controle externo tem a perspectiva de que as consequências de seu trabalho não estão sob o seu controle pessoal, deduzindo que a sorte ou ações externas interfere no seu resultado (NOE, 1986).

Pesquisadores têm citado o construto locus de controle interno de uma forma geral, como aspecto positivo, associando-o a determinação, iniciativa, motivação e entre outros. Por outro lado, o locus de controle externo é visto sob aspecto negativo destes elementos (MUELLER; THOMAS, 2001). A crença de que pessoas que possuem locus de controle interno sempre são associados com características positivas, mas o de locus de controle externo é tratado como ponto negativo para os mesmos elementos, segundo Rotter (1966).

Como outro aspecto positivo sobre o locus de controle interno, Rotter (1966), relaciona o construto com o fato de motivação própria, quanto mais o indivíduo tem a consciência de que os resultados dependem exclusivamente de suas ações, passa a obter maior domínio da situação, sob suas escolhas. Nesse sentido o indivíduo passa a exigir mais de si mesmo, se dedicando em fatores de competência, experiência e capacitação para melhores resultados. Dela Coleta (1987) descreve o locus de controle como construto, onde o indivíduo pode acreditar ser controlado por fatores externos.

Outros autores se aprofundaram nos estudos desse construto, notaram que não seria uma regra geral comparar o locus de controle interno como significado positivo e o locus de controle externo como negativo. O locus de controle externo foi associado com a realidade de líderes organizacionais. Partindo do pressuposto de que esses indivíduos acreditam que os fatores externos são os responsáveis pelo seu sucesso, ou seja, depende dos resultados de seus liderados, consequentemente costumam ter mais afeição para com seus subordinados. Outro ponto positivo sobre o locus de controle externo é a predisposição em enfrentar fatores inesperados (LOOSEMORE; LAM, 2004).

Para tornar possível a medida do nível em que o indivíduo acredita ser o controlador de sua própria vida, diversas escalas de locus de controle foram criadas. A mais utilizada é a escala de Rotter (1966) considerada unidimensional, desenvolvida através da escala locus de controle de James-Phares (1957), com intuito de medir expectativa de controle do indivíduo (DELA COLETA, 1987).

Nesse construto de locus de controle há autores que o descrevem como unidimensional, que inclui apenas dois pólos: interno e externo. Na hipótese de que o indivíduo possui inclinação maior para uma única dimensão, interna ou externa. Lembrando, que o indivíduo pode apresentar ambos polos, mas uma delas vai predominar a outra (ROTTER,1990).

Posteriormente a ampliação da teoria de Rotter, acerca do locus de controle, Levenson progrediu no estudo sobre o construto. Onde propôs o desenvolvimento em locus de controle externo em dois fatores: acaso e outros poderosos (PASQUALI; ALVES; PEREIRA, 1998). Discordando com Rotter, Levenson (1973) compreende o locus de controle como construto multidimensional que são divididos por internalidade, externalidade (outros poderosos) e acaso, essas subdimensões são categorizadas como pessoal, social e impessoal(RODRIGUES;PEREIRA, 2007).A teoria de Levenson expõe o fato de que o locus de controle não é conduzido por um traço de personalidade, mas sim em como o indivíduo está incluído no ambiente, no aspecto cultural, situações que se modificam e outros (PASQUALI; ALVEZ; PEREIRA, 1998).

Com o fato de que as atribuições positivas eram expostas para indivíduos que tendiam para os aspectos interno, e associando os externos como características não tão nobres, Levenson (1973) julgou que a inclinação para externalidade não seria necessariamente algo ruim. Sua escala foi formulada a partir de 3 dimensões de controle: I (internalidade), a subescala P (externalidade – outros poderosos) e a subescala (externalidade – acaso).

## 2.3 ESTUDOS ANTERIORES

O estudo aplicado por Williams e Stout (1985) mostra uma relação direta entre a assertividade, locus de controle e stress, a partir de uma pesquisa realizada com 78 estudantes acadêmicos como amostra, analisou então, indivíduos com alto ou baixo grau de assertividade. Na pesquisa o autor concluiu que os indivíduos com alto grau assertivo eram os que mais apresentavam controle interno e menor índice de doenças relacionadas ao stress, que os indivíduos com menor grau de assertividade. Acabam relacionando também a saúde com o locus de controle, onde o controle interno é associado ao indivíduo com menos problemas de saúde e consequentemente mais assertivo.



Em uma pesquisa realizada por Pasquali, Alves e Pereira (1998), utilizando como amostra 350 colaboradores do sistema Telebrás, identificaram com a análise de *locus* de controle, com base na teoria de Rotter e escala de Levenson, de que o grau internalidade diminui a partir do aumento do nível de escolaridade e experiência profissional. Na apuração de dados foi relatado a situação atual de que a empresa estaria passando por mudanças em relação a sua privatização, o que ocasiona a falta de segurança dos colaboradores em sua própria competência.

No modelo de Noe (1986), considera-se que a internalidade ou a externalidade pode abranger a habilidade para aprender. Dela Coleta (1989), abordou resultados em um estudo sobre rendimento acadêmico em atividades de realização máxima, com uma amostra de 258 candidatos a ingresso de uma Universidade Federal, que contribuem com a resolução de Noe. Ele considerou em seus estudos a relação com indivíduos latino-americanos que indicaram um nível menor de motivação da nossa população em geral, a pouca internalidade em “*locus* de controle”, a baixa auto-estima que apresenta, interfere diretamente na procura de sua realização, ligações em projetos pessoais e acadêmicas

No Nordeste, mais precisamente no Estado da Paraíba, foram realizados estudos de comparações inter e intragrupo correlacionando o *locus* de controle em um setor da cultura nordestina. Em uma amostra com 600 indivíduos, ficou perceptível a escassez de diferença por sexo, no que tange *locus* de controle, e que os indivíduos possuem inclinação de externalidade, acreditam que fatores externos controlam sua própria vida. Os resultados indicam que os Paraibanos tendem mais para o *locus* de controle interno ao passar dos anos, ou seja com mais idade e conseqüentemente mais experiência os indivíduos se tornam internamente controlados. Do mesmo modo com o aumento de grau escolar do indivíduo, quanto maior esse grau, maior o nível de internalidade (VERA NORIEGA *et al.*, 2003).

Outras variáveis que podem influenciar alteração no *locus* de controle, é que o homem passa a ter maior inclinação para a internalidade do que a mulher, e conforme o aumento da idade o *locus* de controle costuma ser mais interno, segundo a pesquisa de Mamlim, Harris e Case (2001). Já, Baptista, Alves e Santos (2008), ao avaliarem 403 estudantes de graduação, apresentaram relação entre os *locus* de controle, auto eficácia e suporte familiar.

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 TIPO DE PESQUISA

Na pesquisa é abordado o construto de *locus de controle* que pode influenciar na tomada de decisão no que se refere à denúncia. Assim, para buscar informações sobre o assunto, em artigos, teses, livros e dissertações, com o objetivo de conhecer sobre a temática, utilizou-se da pesquisa bibliográfica.

A importância da pesquisa bibliográfica é pôr o pesquisador em contato com as evidências que já foram pesquisadas, ditas, ou escritas à respeito do tema. Esse é o primeiro passo para uma pesquisa de campo, conhecer o problema abordado anteriormente e analisar a forma como foi tratado. Em seguida estabelecer um modelo teórico, delimitar as técnicas que serão utilizadas na coleta de dados e na conclusão da amostra (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Essa pesquisa é categorizada como estudo de campo, salientando que para obter os dados de estudo, foi realizada uma pesquisa entre os estudantes do curso de Ciências Contábeis da UFPB.

#### 3.2 INSTRUMENTO DE PESQUISA

Aplicou-se um questionário de pesquisa estruturado, tratando inicialmente na parte A, o perfil do estudante, com questões sobre faixa etária, sexo, estado civil, renda familiar e período do curso.

Utilizou-se o questionário (parte B) de Spector (1988), validada por Bastos (1991) no Brasil, como instrumento de *locus de controle*, o qual é composto por 16 questões para distinguir indivíduos que possuem *locus de controle interno* e *locus de controle externo*, assim será adequada 8 questões para cada tipo de *locus*, os itens 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13 e 16 que indicam externalidade e os itens 1, 2, 3, 4, 7, 11, 14 e 15 que indicam a internalidade.

No modelo inicial de Spector (1988), as respostas oscilavam no modelo de escalonamento de Likert de 6 opções. Mas para esta pesquisa será considerado o instrumento de formatação de escala em 5 níveis, adaptado por Xavier (2005). Por esse modelo os estudantes devem identificar o nível de concordância que oscila

entre 1 (Discordo fortemente) e 5 (Concordo fortemente).

Para o resultado do nível de internalidade ou externalidade do indivíduo, foi utilizado a soma dos pontos de acordo com as respostas, por exemplo: “Concordo fortemente” equivale a 1 ponto nas questões indicam internalidade, já na externalidade essa mesma opção equivale a 5 pontos. Realizada a soma de pontos, é feita a média de pontos dos respondentes, os que estiverem maiores que a média, irão resultar em internalidade e menor que a média indicam externalidade.

Aquela pessoa que se enquadra como um indivíduo responsável pelo próprio destino, possui locus de controle interno, já o indivíduo que acredita que o que lhe acontece de bom ou de ruim é culpa do acaso ou destino, é incluso como sendo orientado por locus de controle externo (ROTTER, 1966). Controle externo é definido como fator causado por sorte, destino, acaso, enquanto o controle interno é tomado por ações de própria conduta, ou seja, a responsabilidade pessoal de cada indivíduo.

Indivíduos com locus de controle interno são propensos a dar mais atenção ao ambiente em que estão incluso e buscam maiores informações para terem melhores condutas e se dedicam mais para a sua melhoria. Esse pressuposto interno está relacionado ao seu alto índice de adaptação, satisfação e desenvoltura nas atividades realizadas, assim possuem maior motivação ao acerto do que os indivíduos com locus de controle externo (SÁNCHEZ, 1990). Os indivíduos que são identificados com o viés de locus de controle externo tendem a ter mais resistência a se responsabilizar. Sendo assim, não possuem a crença de que aquela informação que detém, apresenta mérito o suficiente para ter o papel de mudança, caso a informação fosse repassada (NOWICKI; DIGIROLAMO, 1989).

Para obter a informação de qual seria a inclinação dos estudantes a se reportar sobre conduta antiética, será utilizada o questionário (parte C) de Oliveira (2018). No questionário são expostas situações onde serão apresentados cenários que indicam fraudes.

### 3.3 AMOSTRA DA PESQUISA

Os questionários aplicados foram direcionados aos discentes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), no ano de 2020, no Campus I, no Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA).

A população da pesquisa são os alunos regularmente matriculados no curso de Ciências Contábeis da UFPB, no semestre de 2019.2. Para participar da pesquisa era essencial apenas ser aluno ativo no curso da UFPB, sem exigências prévias de turno ou período matriculado, visando que no questionário não havia respostas certas ou erradas, pois o intuito da pesquisa era medir o locus de controle e captar a pretensão do indivíduo de denunciar uma fraude ou não, na reflexão dos cenários propostos.

A amostra é constituída por 97 estudantes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba, entre mulheres e homens, com idade, estado civil e renda familiar variada.

## 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PESQUISADOS

Inicialmente, traça-se o perfil dos 97 estudantes do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba, que participaram da pesquisa. A Tabela 1 apresenta a frequência das características dos estudantes quanto ao gênero, faixa-etária, renda familiar, estado civil e o período que se encontra cursando.

**Tabela 1 - Estatística descritiva da amostra dos estudantes do curso de Ciências Contábeis segundo gênero, faixa etária, renda familiar e período**

(continua)

<b>Características</b>	<b>Descrição</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual (%)</b>
<b>Gênero</b>	Masculino	57	59%
	Feminino	40	41%
<b>Faixa etária</b>	Até 20 anos	26	27%
	De 21 a 30 anos	60	62%
	De 31 a 40 anos	8	8%
	De 41 a 50 anos	3	3%
	Acima de 50 anos	0	0%
<b>Estado civil</b>	Solteiro	78	80%
	Casado/união estável	16	16%
	Separado/ divorciado	2	2%
	Outros	1	1%
<b>Renda familiar</b>	1 salário mínimo	14	14%
	Até 2 salários mínimos	29	30%
	Mais de 2 até 4 salários mínimos	36	37%
	Superior a 4 salários mínimos	18	19%

**Tabela 1 - Estatística descritiva da amostra dos estudantes do curso de Ciências Contábeis segundo gênero, faixa etária, renda familiar e período**

(conclusão)

<b>Características</b>	<b>Descrição</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual (%)</b>
<b>Período do curso</b>	1º período	27	28%
	2º período	0	0%
	3º período	27	28%
	4º período	6	6%
	5º período	3	3%
	6º período	5	5%
	7º período	17	18%
	8º período	4	4%
	9º período	2	2%
	10º período	6	6%

Fonte: Elaboração própria (2020)

De acordo com a Tabela 1, constatou-se que a maioria dos discentes corresponde ao gênero masculino com 59% e 41% são discentes do gênero feminino. No tocante à faixa etária, o percentual de 27% é de jovens com até 20 anos. Os que estão na faixa etária de 21 a 30 anos é a maioria e representam 62% da população em estudo.

No que se refere ao estado civil, dentre os respondentes, um número expressivo de 80% são solteiros; encontram-se 16% dos respondentes casados ou em união estável; 2% são de respondentes separados. A pesquisa evidenciou, no que tange à renda familiar, que 14% dos discentes vivem com uma renda familiar de 1 salário mínimo, 30% destes possuem renda de até 2 salários mínimos, seguidos por 37% que estão inseridos em famílias com renda de mais de 2 anos até 4 salários mínimos e 19% possuem renda superior a 4 salários mínimos.

No tocante, ao período do curso que os discentes estão, os dados evidenciaram que 28% estão cursando o 1º período, outros 28% cursam o 3º período, 18% no 7º, seguidos respectivamente, de 6% nos 4º e 10º, 5% no 6º período, no 8º período são 4%, no 5º período estão cursando 3% dos discentes e 2% estão no 9º. Em resumo, o perfil predominante dos discentes aponta um percentual maior do sexo masculino, na faixa etária de 21 a 30 anos, que estão inseridos em famílias com renda de mais de 2 até 4 salários mínimos, cursando o 1º

e 3º período do curso Ciências Contábeis.

#### 4.2 LÓCUS INTERNOS E EXTERNOS

Após a identificação do perfil dos pesquisados, analisa-se a partir dos questionamentos que foram abordados no questionário (parte B), para distinguir indivíduos que possuem locus de controle interno e locus de controle externo, desenvolveu-se 8 questões para cada tipo de locus, os itens 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13 e 16 que indicam externalidade e os itens 1, 2, 3, 4, 7, 11, 14 e 15 que indicam a internalidade.

**Tabela 2 - Estatística descritiva da amostra dos estudantes do curso de Ciências Contábeis segundo locus interno e externo**

Variável	Subcategorias	Quantidade	Percentual
<b>LÓCUS</b>	Locus interno	46	47%
	Locus externo	51	53%
	Total	97	100%

Fonte: Elaboração própria(2020)

Para se analisar o construto locus de controle, que busca identificar e explicar o discernimento do indivíduo em relação ao controle se sua vida considerou-se a sua subdivisão em: locus de controle interno e locus de controle externo (BOYDSTON; HOOPER; WRIGHT, 2010). Neste sentido, os questionamentos propostos aos discentes visam apontar suas propensões a possuir locus de controle interno e locus de controle externo. Para se definir qual locus cada indivíduo tem, somou-se a pontuação de suas respostas e posteriormente comparou-se a média de todas as respostas. Neste estudo a média definida ficou em 36,47, assim quem tiver soma inferior a 36,47 possui locus externo e quem tiver superior possui locus interno.

Neste íterim, a análise dos questionamentos possibilitou identificar que 47% da amostra possuem locus interno, sendo indivíduos que possivelmente têm a consciência de que os resultados dependem exclusivamente de suas ações, dominando os resultados de suas ações. Para 51% dos discentes o locus externo é o que o caracteriza, sendo possivelmente indivíduos que tem a perspectiva de que as consequências de seu trabalho não estão sob o seu controle pessoal, deduzindo

que a sorte ou ações externas interfere no seu resultado (NOE,1986).

**Tabela 3 - Estatística descritiva da amostra dos estudantes do curso de Ciências Contábeis segundo locus interno e externo, resultado por gênero**

	<b>Categoria</b>	<b>Gênero</b>	<b>Frequência</b>	<b>Total (%)</b>	<b>Fr.Total</b>	<b>Total(%)</b>
<b>LÓCUS</b>	Externo	Masculino	30	59%	51	53%
		Feminino	21	41%		
	Interno	Masculino	27	59%	46	47%
		Feminino	19	41%		
	Total				97	100%

Fonte: Elaboração própria (2020)

Detalhando estes percentuais apresentados, verificou-se que destes 47%, dos que possuem locus interno, correspondem a 46 dos discentes e destes 27 indivíduos são do sexo masculino e 19 indivíduos são do sexo feminino. No tocante a 53% dos discentes com locus externo, estes totalizam 51 indivíduos, sendo 21 mulheres e 30 homens. O estudo aponta que a maioria dos homens pesquisados está propensa a ter locus externo, contrapondo a pesquisa de Mamlim, Harris e Case (2001) que expõe que o homem passa a ter maior inclinação para a internalidade do que a mulher.

Quanto à faixa etária dos pesquisados, conforme a tabela 4 apresenta, observou-se que com a faixa etária de até 20 anos a maioria possui locus de controle externo, representada por 18 estudantes. Já, na faixa etária de 21 a 30 anos que compreende 60 dos discentes do total, 31 destes possuem locus interno, sendo a maioria. O que confirma o estudo realizado por Vera Noriega *et al.* (2003), que o indivíduo passa a possuir maior internalidade com o aumento da idade.

**Tabela 4 - Estatística descritiva da amostra dos estudantes do curso de Ciências Contábeis segundo locus interno e externo, resultado por faixa etária**

(continua)

	<b>Categoria</b>	<b>Faixa etária</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual (%)</b>	<b>Fr.Total</b>	<b>Total (%)</b>
<b>LÓCUS</b>	Externo	Até 20 anos	18	35%	51	53%
		De 21 a 30 anos	29	57%		



**Tabela 4 - Estatística descritiva da amostra dos estudantes do curso de Ciências Contábeis segundo locus interno e externo, resultado por faixa etária**

(conclusão)

	Categoria	Faixa etária	Frequência	Percentual (%)	Fr.Total	Total (%)
<b>LÓCUS</b>	Externo	De 31 a 40 anos	2	4%	51	53%
		De 41 a 50 anos	2	4%		
	Interno	Até 20 anos	8	17%	46	47%
		De 21 a 30 anos	31	68%		
		De 31 a 40 anos	6	13%		
		De 41 a 50 anos	1	2%		
	Total				97	100

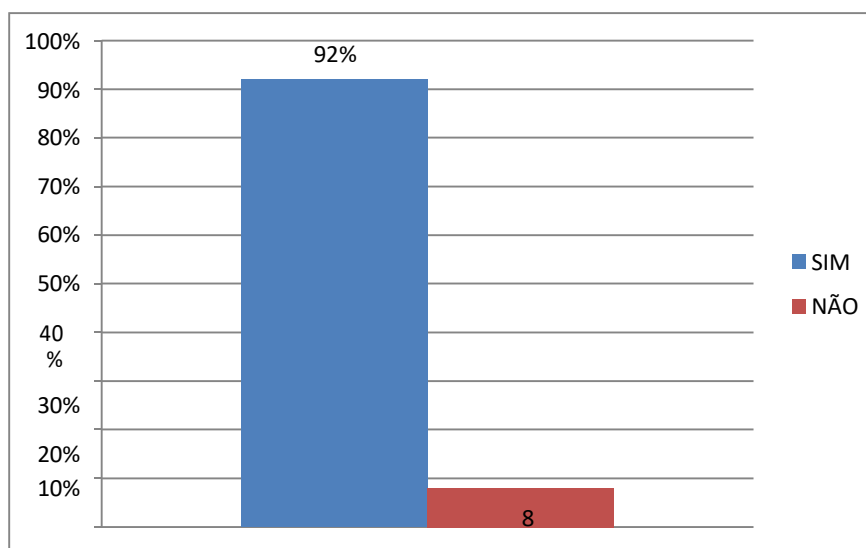
Fonte: Elaboração própria (2020)

### 4.3 ANÁLISES DOS CENÁRIOS

#### 4.3.1 Denúncia do ato do gerente

Partindo de um cenário, no qual se descreve uma situação, questiona-se aos discentes se efetuariam a denúncia do ato fraudulento do seu gerente aos seus superiores.

**Gráfico 1 - Denúncia aos superiores**



Fonte: Elaboração própria (2020)

Neste cenário, 92% dos discentes apontam que denunciariam o seu gerente

aos superiores, enquanto que, apenas 8% afirmam que não efetuariam. A tabela 5trás o detalhamento destes resultados.

**Tabela 5 - Denúncia cenário 1, resultado por gênero, faixa etária e renda**

<b>Características</b>	<b>Categorias</b>		<b>Frequência</b>	<b>Percentual (%)</b>	<b>Fr.Total</b>	<b>Total (%)</b>
<b>Gênero</b>	Masculino	Sim	54	95%	57	59%
		Não	3	5%		
	Feminino	Sim	35	88%	40	41%
		Não	5	12%		
	Total do gênero				97	100%
<b>Faixa etária</b>	Até 20 anos	Sim	24	92%	26	27%
		Não	2	8%		
	De 21 a 30 anos	Sim	56	93%	60	62%
		Não	4	7%		
	De 31 a 40 anos	Sim	7	87%	8	8%
		Não	1	13%		
	De 41 a 50 anos	Sim	2	67%	3	3%
		Não	1	33%		
	Total faixa etária				97	100%
<b>Renda familiar</b>	1 salário mínimo	Sim	13	93%	14	14%
		Não	1	7%		
	Até 2 salários mínimos	Sim	26	90%	29	30%
		Não	3	10%		
	Mais de 2 até 4 salários mínimos	Sim	35	97%	36	37%
		Não	1	3%		
	Superior a 4 salários mínimos	Sim	15	83%	18	19%
		Não	3	17%		
	Total renda familiar				97	100%

Fonte: Elaboração própria (2020)

Ponderando a categoria gênero, observou-se que os discentes que afirmaram efetuar a denúncia, o percentual maior é do sexo masculino, dos 57 respondentes deste sexo, 95% afirmam que denunciariam, enquanto que, dos 43 respondentes do sexo feminino, 88% desta amostra efetuariam a denúncia. Quanto

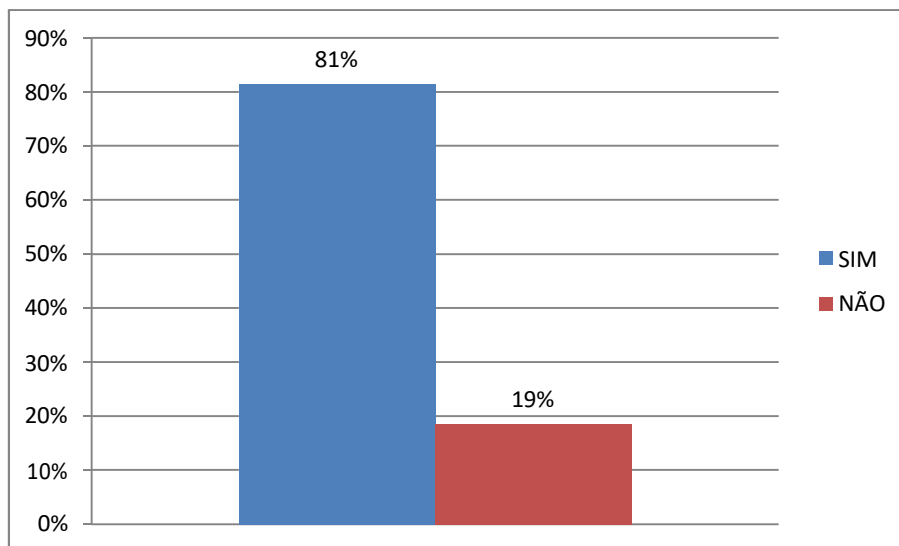
aos que não denunciariam, o sexo feminino com um percentual de 12% são mais propensos a não denunciarem em relação ao sexo masculino, no qual apenas 5% não realizariam a denúncia aos superiores. Neste sentido, tem-se o gênero masculino a propensão maior de denunciar seu gestor.

Observando a faixa etária dos discentes, os que afirmaram que fariam a denúncia, com um percentual de 93% se encontram na faixa entre 21 a 30 anos, sequencialmente se apresenta com um percentual de 92% os que possuem até 20 anos, seguidos por 87% que estão na faixa etária de 31 a 45 anos e os demais corresponderam a 63% com idade entre 45 a 50 anos. O percentual dos discentes que não denunciariam segue sequencialmente, com 8% para faixa de até 20 anos, de 21 a 30 anos com 7% e 13% para a faixa de 31 a 45 anos e 37% de 45 a 50 anos. Considerando a proporcionalidade dos discentes em relação a cada faixa etária, observou-se que em todas as faixas os respondentes são mais propensos a denunciarem seu gestor, sendo evidenciado pelos percentuais de cada faixa serem maiores, sempre quando se remete a realizar a denúncia, do que simplesmente não denunciar. A prevalência maior de discentes encontra-se na faixa etária entre 21 a 30 anos, e entre estes, como remetido anteriormente, a maioria denunciaria.

Na categoria renda familiar, identificou-se que os discentes que possuem renda de até 2 salários mínimos e os de renda maior de 2 salários até 4 salários foram maioria entre os respondentes, e comparando-os tem-se que a segunda faixa etária está mais propensa a denunciar, tendo apenas 1 indivíduo respondendo que não denunciaria. Comparando todas as categorias e a quantidade de respondentes de cada uma, entende-se que a faixa com apenas 1 salário e os com renda maior do que 2 salários até 4 salários são mais propensos a denunciarem.

#### **4.3.2 Denúncia do ato de suborno de um aluno**

A partir da apresentação de um cenário, no qual se descreve uma situação, indagou-se aos discentes se efetuariam a denúncia do ato de suborno de um aluno para com um funcionário da reprografia para ter acesso à prova antecipadamente.

**Gráfico 2 - Denúncia à Coordenação do aluno subornador**

Fonte: Elaboração própria (2020)

Considerando a possível denúncia do funcionário, no total de 81% dos discentes expuseram que efetuariam a denúncia, enquanto 19% preferiram que não. Observam-se de forma mais particularizada os resultados na tabela 6:

**Tabela 6 - Denúncia cenário 2, resultado por gênero, faixa etária e renda**

(continua)

Características	Categorias		Frequência	Percentual (%)	Fr. Total	Total (%)
<b>Gênero</b>	Masculino	Sim	54	95%	57	59%
		Não	3	5%		
	Feminino	Sim	25	62%	40	41%
		Não	15	38%		
	Total do gênero				97	100%
<b>Faixa etária</b>	Até 20 anos	Sim	19	73%	26	27%
		Não	7	27%		
	De 21 a 30 anos	Sim	36	60%	60	62%
		Não	24	40%		
	De 31 a 40 anos	Sim	5	63%	8	8%
		Não	3	37%		

**Tabela 6 - Denúncia cenário 2, resultado por gênero, faixa etária e renda**  
(conclusão)

Características	Categorias		Frequência	Percentual (%)	Fr. Total	Total (%)
	De 41 a 50 anos	Sim	2	67%	3	3%
		Não	1	33%		
	Total faixa etária				97	100%
<b>Renda familiar</b>	1 salário mínimo	Sim	8	57%	14	14%
		Não	6	43%		
	Até 2 salários mínimos	Sim	21	72%	29	30%
		Não	8	28%		
	Mais de 2 até 4 salários mínimos	Sim	23	64%	36	37%
		Não	13	36%		
	Superior a 4 salários mínimos	Sim	10	56%	18	19%
		Não	8	44%		
	Total renda familiar				97	100%

Fonte: Elaboração própria (2020)

Avaliando o gênero observou-se que 95% dos discentes que são do sexo masculino afirmaram ser capaz de denunciar o aluno que subornou o funcionário. No entanto, apenas 5% dos homens afirmam não serem propensos a denunciarem este aluno. Uma amostra de 41% dos discentes é do gênero feminino e destes 62% entendem que devem denunciar o suborno. No tocante a não realizar a denúncia 38% do gênero feminino afirmaram que não denunciariam. Comparando os dois gêneros visualizou-se que o sexo masculino é mais propenso a praticar a denúncia.

Analisando a categoria faixa etária, a maioria dos discentes está na faixa de 21 a 30 anos e entre estes 60% afirmaram que fariam a denúncia e 40% não denunciariam. A faixa de até 20 anos é composta por 27% dos respondentes e entre estes discentes 73% que denunciariam e 27% que não denunciariam. A faixa etária de 31 a 40 anos possui um percentual de 63% de denunciadores e 37% não propensos a denunciar, seguidos por menos de 67% de discentes que denunciam que se encontram na faixa etária de 41 a 50 anos, que possui 23% dos discentes que não denunciam.

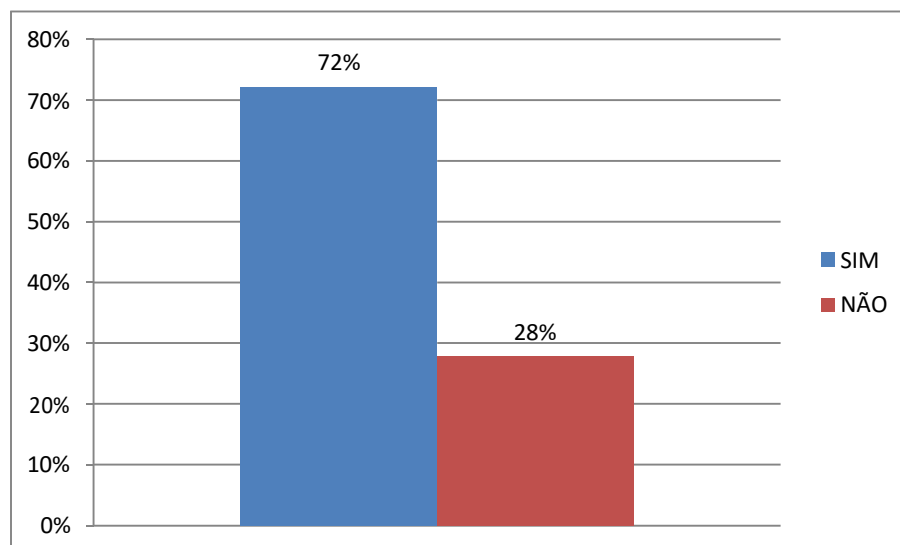
Ponderando a renda dos discentes, os que afirmaram que fariam a denúncia, em sua minoria possuem renda familiar superior a 4 salários mínimos, no total de 56%, seguido de 57% na faixa de 1 salário mínimo, os demais

corresponderam a 72% dos discentes com renda de até 2 salários mínimos. Conclui-se que em todas as faixas existem mais indivíduos propensos a denunciarem, mas os discentes que em sua maioria não denunciariam encontram-se na faixa superior a 4 salários mínimos com 44%, seguido de 43% com renda de 1 salário mínimo.

#### 4.3.3 Denúncia do funcionário subornado

Considerando a apresentação do mesmo cenário do questionamento anterior, no qual se descreve uma situação, indagou-se aos discentes se efetuariam a denúncia do funcionário da reprografia subornado por outro discente.

**Gráfico 3 - Denúncia aos superiores do funcionário subordinado**



Fonte: Elaboração própria (2020)

Observando este terceiro questionamento, no geral, 72% dos discentes afirmaram que denunciariam, enquanto 28% não efetuariam a denúncia. Comparando com a situação anterior, observar-se que os indivíduos foram menos suscetíveis a denunciar o aluno, que subornou, do que o funcionário subornado. Assim, observa-se o detalhamento dos resultados na tabela 7:

Tabela 7 - Denúncia cenário 2, resultado por gênero, faixa etária e renda

Características	Categorias		Frequência	Percentual (%)	Fr.Total	Total (%)
<b>Gênero</b>	Masculino	Sim	41	72%	57	59%
		Não	16	28%		
	Feminino	Sim	29	72%	40	41%
		Não	11	28%		
	Total do gênero				97	100%
<b>Faixa etária</b>	Até 20 anos	Sim	17	65%	26	27%
		Não	9	35%		
	De 21 a 30 anos	Sim	45	75%	60	62%
		Não	15	25%		
	De 31 a 40 anos	Sim	6	75%	8	8%
		Não	2	25%		
	De 41 a 50 anos	Sim	2	67%	3	3%
		Não	1	33%		
	Total faixa etária				97	100%
<b>Renda familiar</b>	1 salário mínimo	Sim	9	64%	14	14%
		Não	5	36%		
	Até 2 salários mínimos	Sim	22	76%	29	30%
		Não	7	24%		
	Mais de 2 até 4 salários mínimos	Sim	26	72%	36	37%
		Não	10	28%		
	Superior a 4 salários mínimos	Sim	13	72%	18	19%
		Não	5	28%		
	Total renda familiar				97	100%

Fonte: Elaboração própria (2020)

Observando as categorias da característica gênero, neste terceiro questionamento, tem-se que o perfil dos respondentes é composto por 72% dos indivíduos do sexo masculino que delatariam o funcionário a seu superior e 72% dos indivíduos do sexo feminino que também denunciariam. Enquanto que, 28% dos respondentes, respectivamente do sexo masculino e feminino não o acusariam. Como aponta os dados da tabela 7, conclui-se que, neste contexto, reduziu-se o percentual de indivíduos que denunciariam e aumentou os que não denunciariam

para ambos os sexos.

Promovendo a análise das categorias da faixa etária que estão os discentes, observou-se que dos que estão na faixa de 21 a 30 anos destes 75% seriam possíveis denunciadores do suborno aceito pelo funcionário, com o mesmo percentual de 75% para os discentes da faixa 31 a 40. Considerando a amostra total em relação às faixas etárias que estão, denota-se que a faixa de 21 a 30 anos possui o número de indivíduos que mais denunciariam.

O maior percentual de potenciais delatores, no tocante a característica renda familiar, estão entre aqueles que possuem renda familiar de até 2 salários mínimos, sendo 76 % da amostra. A faixa que proporcionalmente as outras faixasdenunciariam está para aqueles indivíduos que vivem com 1 salário mínimo, 64% dos 14 respondentes.

#### 4.3.4 Denúncia versus Lócus de controle

**Tabela 8 - Estatística descritiva da amostra dos estudantes do curso de Ciências Contábeis segundo Lócus interno e externo versus propensão de denunciar**

Segundo Locus interno e externo versus propensão de denúncia							
Variável	Sub-categorias	Quantidade		Denúncia 1	Denúncia 2	Denúncia 3	Percentual
LÓCUS	Lócus interno	46	Sim	39	26	33	47%
			Não	7	20	13	
	Lócus externo	51	Sim	50	36	37	53%
			Não	1	15	14	
Total		97					100%

Fonte: Elaboração própria (2020)

Buscando averiguar se os estudantes de Ciências Contábeis com lócus de controle interno são mais propensos a efetuar denúncia de fraude do que aqueles que possuem lócus de controle externo, conclui-se que os discentes caracterizados com lócus externo, considerando a proporcionalidade da amostra, são mais propensos a denunciar os atos fraudulentos, do que os do lócus de controle interno. Na avaliação entre os indivíduos de cada lócus, os discentes com lócus interno são mais propensos a denunciarem do que não, como também os do lócus de controle externo também em sua maioria denunciam. Conclui-se que independente do lócus de controle que tenha, os discentes de Ciências Contábeis estão propensos a denunciarem os atos fraudulentos.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o propósito de verificar fatores como o *locus* de controle, que possam influenciar na decisão de efetuar denúncia em casos de fraude e identificação de atos ilícitos e antiéticos, com alunos de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba, este trabalho se propôs a analisar influência da internalidade e externalidade do indivíduo com a propensão que possuem em efetuar uma denúncia.

Ao que se aplica em resultados demográficos, foi apresentado que os homens são mais propensos ao efetuar a denúncia do que as mulheres. Analisando pela faixa etária do indivíduo é perceptível que quanto mais jovem, maior a propensão em realizar a denúncia. Enquanto a renda, verificou-se de que os discentes que possuem renda familiar entre 2 e 4 salários mínimos são mais propensos a efetuação da denúncia.

Na investigação de orientação do indivíduo quanto ao *locus* de controle, foi concluído que a maioria dos discentes pesquisados tende mais para a externalidade do construto, ou seja, acreditam que os acontecimentos que ocorrem em sua vida são de resultados externos (acaso, destino, outras pessoas), pode-se dizer que não se acham possuidor do controle da própria vida.

Fazendo a análise dos indivíduos com maior grau de internalidade e de externalidades, não foi possível alcançar o resultado relação direta com o grau do construto com a propensão de realizar denúncia em ambos os cenários. Tanto na presença de *locus* de controle interno, como no *locus* de controle externo a maioria dos discentes foi propensa a denúncia. Com ressalva do cenário 2 que foi relatado como uma situação em que o discente possa se identificar como o estudante, a diferença entre o não denunciante e o denunciante foi a menor para o *locus* de controle interno.

Conclui-se que para esse estudo em específico com amostra dos estudantes de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba, não foi possível detectar a relação de *locus* de controle com as características dos indivíduos denunciante. Porém, fica a sugestão de novas pesquisas com outro grupo de indivíduos e outras variáveis que possam influenciar a decisão em efetuar denúncia.

## REFERÊNCIAS

- ACFE - Association of Certified Fraud Examiners. Report to the nations – on occupational fraud and abuse. **Global Fraud Study**, 2018.
- ANDERSON, Carl R. Locus of control, coping behaviors, and performance in a stress setting: a longitudinal study. **Journal of Applied psychology**, v. 62, n. 4, p. 446, 1977.
- ANDRADE, P.P; REYES, L.I. Locus de control y orientación al logro en hombres y mujeres. **Revista de Psicología Social y Personalidad**, 12 (1-2), 75-84, 1996.
- AUGOUSTINOS, M.; Walker, I. Attributions. In: M. Augostinos e I. Walker, Social Cognition – an integrated introduction. London: Sage Publications, 2007, p.149-185.
- BAPTISTA, Makilim Nunes; ALVES, Gisele Aparecida da Silva; SANTOS, Thelma Margarida de Moraes dos. Suporte familiar, auto-eficácia e locus de controle evidências de validade entre os construtos. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 28, n. 2, p. 260-271, 2008.
- BASTOS, A. V. B. Validação da escala “locus de controle no trabalho” (Spector, 1988). **Psico**. 22(2), 133-54, 1991.
- BEAVER, William. The information content of earnings announcements empirical research in accounting: selected studies. **Journal of Accounting Research**, v.6, p.67- 92, 1968.
- BOWDEN, Peter. A comparative analysis of whistleblower protections. **Australian Journal of Professional and Applied Ethics**, v. 8, n. 2, 2006.
- BOWDEN, Peter. **A comparative analysis of whistleblowing protection**. Australian Association for Professional and Applied Ethics 12th Annual Conference. Adelaide. 28 a 30 set. 2005. p.2. Disponível em: <https://www.unisa.edu.au/siteassets/episerver-6-files/documents/eass/hri/gig/bowden-whistleblower.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2019.
- BOYDSTON, M.; HOPPER, L.; WRIGHT, A. **Locus of control and entrepreneurs in a small town**. Desenvolvido pela Small Business Advancement National Center. Disponível em: <http://www.sbaer.uca.edu/research/asbe> . Acesso em: 12 jun. 2010.
- CASTILHO, Diogo Gomes. **Whistleblowing**: Principais características e vantagens. o que o Brasil está efetivamente perdendo. Corrupção como fenômeno suprallegal. Curitiba: Juruá, 2017.
- DA COSTA, Ana Paula Paulino; WOOD JÚNIOR, Thomaz. Fraudes corporativas. **RAE- Revista de Administração de Empresas**, v. 52, n. 4, p. 464-472, 2012.
- DELA COLETA, Marília Ferreira. Escala multidimensional de locus de controle de Levenson. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 39, n. 2, p. 79-97, 1987.
- EWING, David. **Do it my way – or you’re fired!** New York: John Wiley & Sons, Inc.,

1983.

FAJARDO, Bernardo de Abreu Guelber. **Viagem ao centro da denúncia: explorando as 'camadas' que influenciam as denúncias de fraudes nas organizações**. Tese de Doutorado. 2012.

FARAG, M. S.; ELIAS, R. Z. The relationship between accounting students personality, professional skepticism and anticipatory socialization. **Accounting Education**, 25(2), 124-138, 2016.

GODOY, André Ricardo. *Whistleblowing* no direito penal brasileiro: análise dos projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, São Paulo, a. 25, v. 134, p. 269-289, 2017.

JUBB, Peter B. *Whistleblowing*: A restrictive definition and interpretation. **Journal of Business Ethics**, v. 21, n. 1, p. 77-94, 1999.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEVENSON, H. Multidimensional locus of control in psychiatric patients. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, 41, 397-404, 1973.

LOOSEMORE, M.; LAM, A. S. Y. The locus of control: a determinant of opportunistic behavior in construction health and safety. **Construction Management and Economics**, v. 22, p. 385-394, 2004.

MAMLIN, N., Harris, K. R.; case, L. P. A methodological analysis of research on locus of control and learning disabilities: Rethinking a common assumption. **Journal of Special Education**, 34(4), 214-225, 2001.

MESMER-MAGNUS, J. R; VISWESVARAN, C. Whistleblowing in organizations: an examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. **Journal of Business Ethics**, 62(3), 277-297, 2005.

MICELI, Marcia P.; NEAR, Janet P. Characteristics of organizational climate and perceived wrongdoing associated with whistle-blowing decisions. **Personnel Psychology**, v. 38, n. 3, p. 525-544, 1985.

MUELLER, S. L.; THOMAS, A. S. Culture and entrepreneurial potential: a nine country study of locus of control and innovativeness. **Journal of Business Venturing**, v. 16, 2001.

NOE, R. A. Trainee's attributes and attitudes: neglected influences on training effectiveness. **Academy of Management Review**, 1986.

NOWICKI, S.; DiGirolamo, A. The association of external locus of control, nonverbal processing difficulties and emotional disturbance. **Behavioral Disorders**, 15 (1), 28-34, 1989.

OLIVEIRA, Cleydiane Maria de. **Whistleblowing no Brasil: a influência do tipo de**

**recompensa na intenção de denunciar uma fraude contábil.** 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. 2018.

PASQUALI, L.;ALVES, A. R.; PEREIRA, M. A. M. Escala de locus de controle ELCO/TELEBRÁS. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 11(2),363-378, 1998.

PERERA, L. C.;FREITAS, E. C.;IMONIANA, J. O. Avaliação do sistema de combate às fraudes corporativas no Brasil. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, 11(23), p.3-30,2014.

PERRY, J. L.; HONDEGHEM, A. Building theory and empirical evidence about public service motivation. **International Public Management Journal**, 11,2008.

PETERSON, Bonita; REIDER, Barbara. An examination of forensic accounting courses: content and learning activities. **Journal of Forensic Accounting**. v. 2, p. 25-41, 2001.

RAPP, G. C. Beyond protection: invigorating incentives for Sarbanes-Oxley corporate and securities fraud whistleblowers. **Boston University Law Review**, v. 87, n. 91, 2007.

RODRIGUES, D. M.; PEREIRA, C. A. A. A percepção de controle como fonte de bem-estar. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, 7(3), p.541-556,2007.

ROTTER, J.B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. **Psychological Monographs: general and applied**, 80, (Whole n° 609)1996.

ROTTER, J. B. Internal versus external control of reinforcement: a case history of a variable. **American Psychologist**, 45, p.489-493, 1990.

SÁNCHEZ, J.J.Locus de control y motivación al logro: diferencias sexuales. **Tesis de Licenciatura en Psicología**. México: Universidad Intercontinental, 1990.

SELIGMAN, M.E.P. **Desamparo**: sobre depressão, desenvolvimento e morte. São Paulo: HUCITEC, 1977.

SILVA, Lino M. A contabilidade e o contador na prevenção nas fraudes. **Cadernos de Controladoria**, a. 4, n.4, 2004.

SPECTOR, P. E. *et al.* Eastern versus western control beliefs at work: Na investigation of secondary control, socioinstrumental control, and work locus of control in China and the US. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v.53, n.1, p.38-60,2004.

TAYLOR, E. Z.;CURTIS, M.B.An examination of the layers of workplace influences in ethical judgements: whistleblowing likelihood and perseverance in public accounting. **Journal of Business Ethics**, 93, p.21-37, 2010.

VALDERRAMA, P.; BETANCOURT, M.; VÁZQUEZ, G. Expectativas generalizadas de control personal en deportistas de alto rendimiento. **Psicología Social en México**, 2, p.59-64, 1998.

VALLÈS, Ramon Ragués. **Whistleblowing: una aproximación desde el derecho penal**. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, 2013.

VASCONCELOS, Adriana Fernandes de. **Influência do julgamento ético, locus de controle, clima ético organizacional e materialidade do delito sobre as intenções de Whistleblowing dos auditores internos no Brasil**. 2015. Tese (Doutorado em Contabilidade) – Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de PósGraduação em Ciências Contábeis, Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

VERA NORIEGA, José Ángel *et al.* Locus de controle em uma população do nordeste brasileiro. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 19, n. 3, p. 211-220, 2003.

XAVIER, Valéria Melo Claudino *et al.* **Locus de controle, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: um estudo correlacional**. 2005.

WAYTZ, Adam; DUNGAN, James; YOUNG, Liane. The whistleblower's dilemma and the fairness-loyalty tradeoff. **Journal of Experimental Social Psychology**, v.49, n.6, p.1027-1033, 2013.

WEINSTEIN, Deena. Bureaucratic opposition: Challenging abuses at the workplace. New York: **Pergamon Press**, 1979.

WENZEL, S. L. Gender, ethnic group, and homelessness as predictors of locus of control among job training participants. **The Journal of Social Psychology**, Provincetown, v. 133, n.4, p.495-505, 1993.

WILLIAMS, J. M.; STOUT, J. K. The effects of high and low assertiveness on locus of control and health problems. **The Journal the Psychology**, 119(2), p.169-173, 1975.

WONG, P.T.; SPROULE, C.F. An attribution analysis of the locus of control construct and the trend attribution profile. In: LEFCOURT, H.M. (ed.). **Research with the locus of control construct**. New York: Academic Press, 1984, vol. 3.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**  
**Componente Curricular:** Trabalho de Conclusão de Curso  
**Orientadora:** Prof. Dra. Adriana Fernandes  
**Acadêmica:** Fabrícia Thaís Lima Moura

Termo de consentimento livre e esclarecido:

Suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo. Os dados coletados serão utilizados apenas nesta pesquisa e os resultados divulgados em eventos e/ou revistas científicas. A sua participação é voluntária, isto é, a qualquer momento você pode recusar-se a responder qualquer pergunta ou desistir de participar e retirar seu consentimento.

### PARTE A - Perfil do pesquisado

#### **1 –Sexo**

- a) Feminino
- b) Masculino

#### **2 –Idade**

- a) Até 20anos
- b) De 21 a 30 anos
- c) De 31 a 40anos
- d) De 41 a 50 anos
- e) Acima de 50anos

#### **3 – EstadoCivil**

- a) Solteiro
- b) Casado/união estável
- c) Separado/divorciado
- d) Outros

#### **4 – Rendafamiliar**

- a) 1 saláriomínimo
- b) Até 2 saláriosmínimos
- c) Mais de 2 até 4 saláriosmínimos
- d) superior a 4 saláriosmínimos

#### **5 – Períododocurso:-----**

## PARTE B

Preencher os quadros com a numeração de acordo com seu grau de concordância ou discordância de cada situação.

1. Concordo totalmente
- 2- Concordo em parte
- 3- Em dúvida
- 4- Discordo em parte
- 5- Discordo totalmente

	01	O trabalho será uma atividade positiva ou não a depender de como o trabalhador o encara.
	02	Na maioria dos empregos as pessoas podem conseguir o que querem.
	03	Se você sabe o que quer você pode achar o emprego certo.
	04	Se os empregados não estão satisfeitos com uma decisão do seu chefe devem tentar corrigir a situação.
	05	Conseguir o trabalho que se deseja é principalmente questão de sorte.
	06	Conseguir a remuneração desejada é principalmente questão de sorte.
	07	A maioria das pessoas é capaz de realizar bem o seu trabalho desde que se esforce para tanto.
	08	Para conseguir realmente um bom trabalho, você precisa ter parentes ou amigos em altas colocações.
	09	Ser promovido ou não é questão de sorte.
	10	Para conseguir um bom emprego é mais importante quem você é do que o que você sabe fazer (conhecimentos, habilidades).
	11	Promoções são dadas a empregados que desempenham bem suas tarefas.
	12	Para ser bem sucedido financeiramente, você deve conhecer as pessoas certas.
	13	Na maioria dos empregos é preciso muita sorte para conseguir ser um empregado excelente.
	14	Empregados que desempenham bem suas tarefas geralmente são recompensados por isso.
	15	A maioria dos empregados tem mais influência sobre os seus supervisores do que eles pensam que têm.
	16	A principal diferença entre pessoas que conseguem muito dinheiro daqueles que conseguem pouco é a sorte de cada um.

## PARTE C

1-Você trabalha no setor financeiro de uma multinacional e essa empresa tem um canal interno de denúncia, que promete o sigilo acerca da identidade do denunciante. Nessa empresa, há bonificação anual e participação nos lucros para os gerentes, como um incentivo para melhores desempenhos na empresa. Para aumentar o lucro do exercício, visando maior bonificação, seu gerente aumentou o valor do estoque final, consequentemente, diminuiu o custo das mercadorias e aumentou o lucro. Você trabalha no setor financeiro e acabou encontrando evidências claras que o balanço foi manipulado. Considerando a situação, você denunciaria o ocorrido aos seus superiores?

☐ Sim ☐ Não

2-Você como estudante, presenciou um outro aluno com quem você não costuma interagir, subornando um funcionário da reprografia para ter acesso à prova antecipadamente. Você denunciaria o aluno a coordenação do curso?

☐ Sim ☐ Não

3-Nesse mesmo cenário. Você denunciaria o funcionário que foi subornado para os seus superiores?

☐ Sim ☐ Não